

# 長崎大学職場復帰支援プログラム Q & A

## 【基本的な考え方】

- Q 1. 本プログラムは精神的な疾患職員に対応するものと考えられ、例えば靭帯断裂のため入院した場合もこれに該当するとは考えにくい。  
それならば、最初から本プログラムは精神的な疾患職員に対するものとした方がよいのではないか。
- A 1. 例えば癌等の疾患職員はフィジカル面の疾患であるが、このような職員にはメンタル面からのケアも必要となることが多いため、本プログラムの対象をメンタル疾患の職員に限定しない。
- Q 2. 対象職員が2週間を超えて職務に就くことができないものとあるが、2週間で復帰できる職員に本プログラムは必要あるのか。また、2週間しか休まない者に、2週間前までに復帰可能の診断書を提出させることはできるのか。
- A 2. 対象を「2週間を超えて職務に就くことができないもの」とすることで、2週間程度の休みを繰り返す職員を把握でき、早期の治療につなげることができる。また、2週間しか休まない職員については、休みを取る際に最初に提出する診断書に2週間後には復帰可能である旨の判断も含まれているものとして取り扱うが、たとえ2週間の休養を要する旨の診断書が提出されたとしても、さし当たっての期間であって、2週間の経過観察後に休養期間を延長する旨の診断書が提出されることもまれではない。

## 【第1ステップ】

- Q 3. 職場復帰支援チームは、すべての面談に職場復帰支援チームの全員が参加するのか。
- A 3. 全員がすべての面談に参加する必要はなく、産業医の指示があった場合に適宜面談に参加する。
- Q 4. 監督者や総務担当者は、職員が年休・欠勤を利用して2週間を超えて職務につくことができない場合も、診断書の提出を求めなければならないのか。
- A 4. 監督者や総務担当者は、職員が年休・欠勤を利用し2週間を超えて職務につくことができない場合、その理由が病気によるものであると把握したときは、可能な限り診断書の提出を提出求める。

## 【第4ステップ】

- Q 5. 第4ステップの最初の面談時に、産業医が職場復帰不可と判断した場合はどうなるのか。また、総務担当者はどのように手続き等をすればよいのか。
- A 5. 就業配慮報告書が作成され、勤務不可という判定が出される。詳細な手続き等は、その都度、保健・医療推進センターから総務担当者へ連絡する。

## 【第5ステップ】

- Q 6. 就業配慮通知書（様式5-1）で学長が決定した内容について、決定された期間内に次回の就業配慮が決定しない場合があるが、そのような場合はいつの時点まで効力があるのか。
- A 6. 次回の就業配慮通知書（様式5-1）が決定した時点で効力を失うものとする。